

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА ПІДПРИЄМНИЦТВА, ТОРГІВЛІ ТА МАРКЕТИНГУ

РОБОЧИЙ ЗОШИТ

Контрольна робота
з дисципліни
«Підприємництво в системі інституційних змін»
для студентів заочної форми навчання
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
галузі знань 07 «Управління та адміністрування»
спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Студент____ групи ПТБДз-__

(Прізвище, ім'я)

Тернопіль – 2018

Вашків О.П. Контрольна робота з дисципліни «Підприємництво в системі інституційних змін» для студентів заочної форми навчання першого (бакалаврського) рівня вищої освіти галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». – Тернопіль: ТНЕУ, 2014. – 12 с.

У робочому зошиті встановлено зміст і послідовність підготовки і виконання контрольної роботи, що реалізується у формі практичних завдань, вирішення яких потребує успішного засвоєння змісту дисципліни та отримання навичок застосування набутих знань шляхом проведення аналізу ситуацій, обґрунтування рішень, моделювання процесів.

У робочому зошиті подано завдання для індивідуального розв'язання та методичні поради щодо їх виконання, список рекомендованих джерел.

Укладач: **Вашків О.П.**, кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки підприємств і
корпорацій;

Рецензент: **Микитюк П.П.**, доктор економічних наук,
професор кафедри менеджменту організацій
та інноваційного підприємництва

ЗМІСТ

Переднє слово	3
Список рекомендованих джерел	4
Практичне завдання 1	6
Практичне завдання 2	10

ПЕРЕДНЄ СЛОВО

Основна мета контрольної роботи – набуття навичок здійснення елементарного інституційного аналізу, вміння прогнозувати та готовувати інституційні зміни для досягнення оптимальної інституційної структури підприємства, розрізняти інституційні пастки та уникати їх, розробляти заходи для досягнення підприємством адаптивної ефективності в умовах інституційних змін.

Контрольна робота реалізується у формі практичних завдань, вирішення яких потребує успішного засвоєння змісту дисципліни та отримання навичок застосування набутих знань шляхом аналізу та обґрунтування рішень, моделювання інституційних процесів.

Контрольна робота видається студенту під час навчально-екзаменаційної сесії та виконується упродовж семестру відповідно до встановлених графіків, дотримання яких є необхідною передумовою допуску до здачі заліку.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки / Даглас Норт : пер. з англ. – К. : Основи, 2000. – 198 с.
2. Якубенко В.Д. Базисні інститути у трансформаційній економіці / Валерій Дем'янович Якубенко : монографія. – К. : КНЕУ, 2004. – 252 с.
3. Тарушкин А.Б. Институциональная экономика / Алексей Борисович Тарушкин : учебное пособие. – СПб. : Питер, 2004. – 368 с.
4. Вільямсом О.Е. Економічні інституції капіталізму: Фірми, маркетинг, укладання контрактів. – К.: Видавництво „АртЕк”, 2001. – 472 с.
5. Булеев И.П. Управление трансакционными издержками в переходной экономике / Иван Петрович Булеев / НАН Украины. Ин-т экономики промышленности. – Донецк, 2002. – 154 с.
6. Майєр Д.М. Основні проблеми економічного розвитку / Д.М. Майєр, Д.Е. Раух, А.Філіпенко А. – К. : Либідь, 2003. – 688 с.
7. Природа фірми: Походження, еволюція і розвиток : за ред. О.Е. Вільямсона, С.Дж. Вінтера : пер. з англ. – К. : А.С.К., 2002. – 336 с.
8. Вашків О. Стратегія українського підприємства у контексті інституційних змін / О. Вашків // Стратегія економічного розвитку України : Науковий збірник. – Вип. 15 / Головний редактор А.П. Наливайко. – К. : КНЕУ, 2004. – С. 114-118.
9. Вашків О. Адміністрування процесів функціонування підприємства та інституційні пастки / Олександр Вашків, Людмила Куц // Матеріали I-ої науково-практичної конференції «Ділове та державне адміністрування». – Луганськ-Слов'янськ, 2011. – С. 215-220.
10. Вашків О. Методичні аспекти викладання базових понять інституціоналізму у вищій школі / Олександр Вашків // Наукові записки Тернопільського педагогічного університету. Серія: Педагогіка. – 2006. – № 7. – С. 70-76.
11. Вашків О. Підприємство як суб'єкт і об'єкт інституційної пастки / Олександр Вашків, Антоніна Пода // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – 2010. – № 4. – С. 98-110.
12. Вашків О.П. Ухилення від податків як інституційна пастка: причини і механізм виникнення / О.П. Вашків, А.К. Пода // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Україна в умовах глобальної конкуренції: стратегія випереджаючого розвитку». – Донецьк : ДРУК-ІНФО, 2010. – С. 414-416.

13. Вашків, О. П. Особливості та елементи інституційної структури підприємства [Текст] / О. П. Вашків // Економічні студії : науково-практичний журнал. – 1 (01) березень 2014. – Ч. 1. – Львів, 2014. – С. 41–45.
14. Вашків, О. П. Зasadничі принципи інституційного проектування на підприємстві [Текст] / О. П. Вашків // Сучасні тенденції розвитку економічних систем : монографія / за заг. ред. д.е.н., проф. В.І. Гринчуцького. – Тернопіль : THEU, 2015. – С. 213–222.
15. 5. Vaskiv, O. P. Institutional traps in business: the subject-object approach / O. P. Vashkiv, O. O. Vashkiv // «Актуальні аспекти модернізації економіки та фінансової системи України» : матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції [Запоріжжя, 26 серп. 2016 р.]. – Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2016. – С. 8–10.

ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ 1

Ідентифікація інституцій

Уважно почитайте статтю Олени Концевич «Таких не беруть у космонавти» (PostПоступ. – 2011. – № 9. – С. 15). З наведеного уривку виберіть ті місця, де йдеться про внутрішні інституції корпорації та її інституційний устрій. Результати інституційного аналізу занесіть у подану нижче статті таблицю.

Олена Концевич
ТАКИХ НЕ БЕРУТЬ У КОСМОНАВТИ

Цю історію розповіла мені одна студентка, котра в часи, коли рівень життя середньостатистичного українця впав до нульової позначки, а безробіття кирзовим чоботом наступає на горло, свідомо не побажала сидіти на шиї у батьків і знайшла підробіток у одній відомій компанії. З певних причин дівчина забажала зостатись невідомою, тому назвемо їй Надійкою, із причин менш благородних, але більш меркантильних – друзі героїні й далі працюють у корпорації, про яку йтиметься, тож назви фірми я також не розкриватиму. Скажу тільки, що компанія ця реальна і що будь-хто може уявити себе на місці Надійки, бо, гадаю, кожен другий із нас мав шанс на собі відчути, як воно – бути одним із бізнес-вулика.

– ...Робота у нас передбачає попереднє тритижневе навчання і вільний графік. Чи вас влаштовують такі умови?

Я підтвердила. Мені було призначено співбесіду, і того дня я з'явилася за адресою, яка стала моїм кошмаром на весь рік.

Разом зі мною співбесіду проходило ще кілька чоловік. Як я довідалась згодом, узяли всіх, не особливо переймаючись змістом їхніх резюме. «Не беруть хіба що відвертих дебілів, – звірилась потім одна з колег. – А що робити, плинність кадрів висока...»

Ми повинні були спершу вивчити основні принципи роботи компанії, її завдання на ринку, умови різних послуг та вивчити основні принципи роботи компанії, її завдання на ринку, умови різних послуг та акцій і ще мільйон дрібниць. Після тонни університетських конспектів стоси роздруківок із «домашнім завданням» привели мене у відчай. Після закінчення стажування усі проходили випускний тест, практику, аж тоді нас допускали до тіла клієнта.

Перші кілька днів ми тільки те й робили, що слухали, який наш працедавець сильний, мудрий і добрий, як його всі поважають за те, що це світовий бренд, і так далі, і так далі, до безконечності.

Нашим поводирем на шляху до нового життя стали бренди, дати старту і закінчення акцій, а також корпоративна етика, котру був зобов'язаний знати кожен працівник. Нам обіцяли престижну роботу і запаморочливе кар'єрне зростання за умови сумлінної і якісної праці. Намальована нашим лектором картина вражала своєю перспективністю, і ми зубрили роздруківки, мов навіжені. Після студентських казенних харчів аванс 300 гривень видався небом у діамантах. Коли мені дали першу

зарплату, я не знала, куди подітись від ейфорії, – чотиризначна, нелюдська на ті часи сума ввела мене в стан кататонії. Згодом стало зрозуміло, що висока зарплата – це дві сторони медалі, але про це трохи згодом.

90% компаній із контрольним пакетом іноземних інвестицій побудовано за однією і тією ж схемою. Варто сказати, що ця схема – не наша і навіть не європейська. Це суто американська схема, а те, що американський хід думок нам не збагнути довіку, ми допетрали задовго до того, як мегакорпорації проникли на наш ринок, бомбуючи українського рядового співробітника своїми незрозумілими моральними цінностями. Скажімо, у провідних американських компаніях ранок починається з планерки, де співробітники – від президента до менеджера нижчої ланки – слухають американський гімн і гімн компанії, читають уголос свої гасла і робочі мантри, налаштовуються на роботу, взявши за руки, і самі собі аплодують. Мене це оминуло. У сенсі, компанія, куди я влаштувалась, на щастя, максимально підлаштувалася під рідні українські стандарти, тому прапорів ми не піднімали і в корпоративний астрал уранці не входили. Але чимало із системи американських цінностей ми все-таки успадкували – від святкувань дня народження нашої філії і призів найкращому працівнику місяця у вигляді настінних календарів до поняття корпоративний дух.

Корпоративний дух переслідував нас, відколи ми стали стажерами. Усвідомлення того, що ти не просто робітник, а частинка єдиного могутнього цілого, котре поставляє мільйонам клієнтів свої висококласні, сертифіковані за міжнародними стандартами якості послуги, гвинтик у могутньому бізнес-механізмі, прибивало нас, зелених, до землі своєю величчю і неймовірно обтяжувало. Ти постійно почувався зобов'язаним і відповідальним буквально за все – від якості роботи, котру виконуєш, до культури спілкування і наявності обов'язкового беджа з прізвищем у стінах корпорації. Найдрібніший проступок не карався, за нашим українським звичаем, штрафними санкціями. Робилось інше – на пошту всім кільком тисячам твоїх колег по цеху надсилається лист із хулою (тобі він надсилається теж), де піднесеним і гнівним тоном йшлося про те, що колега такий-то заплямував честь мундира негідним вчинком, виливши вчора рештки кави в умивальник, тим самим порушивши корпоративний статут і підставивши своїх побратимів, змусивши їх мити після тебе кухню. При думці, що сотні очей зараз обурливо тягнуться в бік твоєї робочої кабінки, мимоволі думалось: Господи, краще б забрали третину зарплати, ніж це. Звучить смішно, однак з плинном часу корпоративний дух міцно в'ївся нам у мозок. Не було й дня, аби ми не подумали про те, яке це щастя – бути комахою серед подібних тобі і представляти таку стожильну компанію на нашему ринку. Без корпоративного духу ми не могли сходити навіть у туалет.

Обіцянний «вільний графік роботи» справді виявився дуже вільним. Робоча зміна тривала тоді і стільки, скільки призначала спеціальна людина, що складала графіки. Звісно, ти міг послати начальству листа з проханням дати тобі робочий день з 9-ї до 18-ї, та скоро більшість із нас збагнула, що це матиме такий же успіх, як «листи щастя» бабі Зоряні з газетної реклами. Прокидатись на роботу доводилось іноді о 5-й ранку, часом на робоче місце ти приходив на 5-ту дня і виходив тоді, коли нормальні люди бачать десятий сон. Вихідний, що припадав на суботу-неділю, був таким святом, що, відгулявши, ти ходив гордий весь наступний місяць, – зазвичай вихідним був понеділок чи середа. Як результат, хаотичні зміни і фактична відмова

від нормального регульованого існування привели до безсоння вночі й сонливості вдень, дратівливості, проблем в особистому житті, втрати апетиту і часткової дезорієнтації у часі та просторі.

Перші кілька місяців я чесно отримувала насолоду від того, що працюю в такій крутій фірмі з компетентним колективом, отримую круту зарплату і взагалі. Одним з плюсів американської політики працевлаштування є максимальний комфорт працівника, адже, як відомо, це впливає на якість роботи. Кожен мав до знемоги класне шкіряне крісло, кондиціонери в офісах, електрочайники, кавоварки і холодильники на кухні, нові монітори, від яких не боліли очі, і весь «фарш». Утім поступово, коли пелена спала з очей і я збагнула, що ніяким кар'єрним зростанням тобі, одному з тисяч клонів, ані не тхне, до мене дійшло, що все це – не більш як маска гіркої реальності.

Наша робота полягала у спілкуванні з клієнтом посередництвом телефону, у вирішенні його проблем, рекламируванні нових умов і тарифів, інформуванні про зміну послуг, оформленні скарг на ті чи інші акції і всілякому підлизуванні його п'ятої до нонсенсу некомпетентної в справах нашої компанії точки. Лише Бог знає, з якою кількістю хамів, ідіотів, істеричних жінок, імбецильних школярів, стурбованих маніяків і просто недолугих нероб мені довелося галантно і ввічливо бесідувати щодня багато годин поспіль. Мене оминула доля моїх колег, котрі масово хворіли на ларингіт, запалення голосових зв'язок і геморой через тривале сидіння, однак за всю цю красу я розплачувалась нервовими зрывами та депресією. Поступово вступав у силу гестапівський контроль – що вищим ставав рівень нашої кваліфікації, котрий щомісяця наново переглядало начальство, безбожно доскіпуючись навіть до найменших дрібниць, то вищала планка: ми не сміли спізнюватись, не могли користуватись інтернетом і мобількою, мали право на чітко обмежену кількість вільних хвилин упродовж робочого дня, повинні були відвідувати обов'язкові тренінги у свій єдиний вихідний, вписуватись у мільйон «показників якості» і взагалі почувались запrogramованими високооплачуваними автовідповідачами – зарплатня була нашим бичем і пряником одночасно.

– Ти забула, яку отримуєш платню? – якось спітала наш супервізор у моєї заплаканої після чергового конфліктного клієнта знайомої. – Навіть ваші батьки не можуть похвалитись такою, а ти рюмсаєш! Ми – це ім'я на ринку! Ми – команда! А таких як ти, не беруть у космонавти, тому заспокойся і йди на робоче місце!..

...Загалом я витримала, бавлячи клієнтів одного з лідерів ринку в своїй сфері, заледве рік. Останній місяць ходила на роботу зі слезами, а коли врешті звільнилась, бухала тиждень і два місяці відходила від емоційного шоку вдома на дивані. Дехто з колег з подивом запитував, чи притомна, що добровільно втрачаю такі класні бабки. Я ж щасливо усміхалась і тримячими руками вигрібала зі своєї шафки роздруківки з тарифами, аби ритуально спалити їх на смітнику.

Це правда, що така робота – ідеальна кузня кадрів. Правда і те, що там можна навчитись багато чого корисного, у тому числі стресостійкості, не кажучи про перспективу зрубати швидкі і чималі гроші. Можливо. Є люди, котрі працюють там на посаді рядового гвинтика роками, втисячне вислуховуючи хамство тупих клієнтів і сподіваючись на підвищення. Я, очевидно, не з їх числа, і катувати себе в такий спосіб більше не буду. А вони нехай працюють. І хай буде їм у поміч корпоративний дух.

Таблиця

Інституційний аналіз корпорації

Формальні інституції		Неформальні інституції	
норма, правило	механізм присилування	норма, правило	механізм присилування

ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ 2

Генерування доцільних інституційних змін

Завдання передбачає здійснення аналітичної оцінки інституційних аспектів функціонування суб'єкта господарювання та розробку авторських пропозицій щодо реалізації доцільних інституційних змін.

Для виконання завдання студентам необхідно самостійно ознайомитися зі змістом статей економічного характеру (у періодичних виданнях поточного року); відшукати у них по одному позитивному і негативному прикладу щодо впливу інституцій на діяльність підприємства. Вирізати (перексерити) з посиланням на літературне джерело та, підкресливши у тексті відповідний фрагмент (той, у якому говориться про інституції); письмово подати свою критичну оцінку і внести пропозиції щодо доречних інституційних змін, зорієнтованих на удосконалення інституційної структури підприємства, фірми, компанії тощо.

